ROK I Październik 1935 r. ZESZYT 7

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

ORGAN • TOWARZYSTWA • POPIERANIA KOOPERACJI • PRACY

MIESIĘCZNIK

TREŚĆ ZESZYTU:

TEL. 616-92 ● WARSZAWA, SIENNA 16. ● P.K.O. 6920

Godziny przyjęć Redakcji: 11 — 13.

h. p.

Na przełomie akcji wśród bezrobotnej młodzieży

I.

Na terenie Funduszu Pracyześrodkowano wszelkie zakresy pomocy bezrobotnym. Obecnie Fundusz przyjmuje również agendy i akcję likwidującego się Stowarzyszenia Opieki nad Niezatrudnioną Młodzieżą.

W odróżnieniu od innych dziedzin scalonej i wielostronnej działalności Funduszu, opieka nad bezrobotną młodzieżą nie może polegać na dorywczej tylko pomocy w postaci zasiłku, posiłku czy chwilowego zatrudnienia. Wobec młodzieży — tej przysłowiowej „przyszłości narodu" — akcja opiekuńcza przyszłościowego wymaga nastawienia i obejmować powinna również przysposobienie młodzieży do przyszłego jej życia w społeczeństwie.

Czynna i samodzielna wobec życia postawa, uspołecznienie, umiejętność sprawnego działania zespołowego, zaradność w zbiorowem przezwyciężaniu trudności oraz pewien zasób praktycznie zdobytej wiedzy ogólnej i zawodowej — oto cele tego przysposobienia, których nie da się osiągnąć ani przez zdawkową akcję pomocy doraźnej, ani przez oderwane od warunków bytowania szkolarstwo, ani nawet przez działalność społeczno-wychowawczą, ograniczoną jednak wyłącznie do akcji kulturalno-oświatowej w zbyt ciasnem rozumieniu. Przysposobienie, o którem tu mowa, może być osiągane tylko poprzez oddziaływania społeczno - wychowawcze żywego życia. I im bardziej różne dziedziny, składające się na całokształt życia młodzieży, wywierają ten wpływ społeczno - wychowawczy, — tem pełniejsze i gruntowniejsze jest przysposobienie młodzieży do przyszłości.

*

Z tego punktu widzenia warto przyjrzeć się niektórym doświadczeniom SOM-u w zakresie programowym i organizacyjnym, — doświadczeniom, które powinny być uwzględnione przy ustalaniu dalszego kierunku przejmowanej obecnie przez Fundusz Pracy akcji opiekuńczej nad bezrobotną młodzieżą.

*

Zadania wychowawcze wytknął sobie SOM. od samego już początku.

Niestety jednak narazie poprzestać musiano jedynie na elementarnych poczynaniach oświatowych i na wdrażaniu młodzieży do dyscypliny. Dyscyplina stanowiła pierwotnie jedyny motor

i regulator życia ośrodków pracy. Nad innemi bowiem zagadnieniami i zadaniami górowała jeszcze przedewszystkiem troska o utrzymanie w ryzach nieznanego bliżej, niejednolitego i nieufnie traktowanego żywiołu. Kwestja najskuteczniejszego zapewnienia posłuchu rozkazom władzy, kwestja zapobieżenia takim czy innym wykroczeniom, kwestja stosowania takich czy innych rygorów — wyczerpywały znaczną część inicjatywy i energji wykonawczej.

Uproszczono sobie zresztą tak pojmowane zadanie, kopjując wzory militarne i powołując na opiekunów młodzieży przeważnie emerytowanych wojskowych.

*

Te sztywne początkowo formy akcji SOM-u, składające się na ustrój hierarchicznego rozkazodawstwa, na wojskowo - koszarowy „dryl" i styl, — wykazały rychło zupełną swą nieprzydatność dla zadań społeczno - wychowawczych.

Coraz wyraźniej występowała konieczność zastąpienia prymitywizmu rozkazodawczego przez system inny, — bardziej właściwy na użytek późniejszy w życiu społecznem, gdzie nie będzie już rozkazu i gdzie nie rozkaz postępowaniem obecnych junaków kierować będzie. Tym innym najwłaściwszym systemem w środowiskach społecznych, z których junacy pochodzą i do których wrócą, jest w czasach naszych niewątpliwie **spółdzielczość.**

To też postanowiono zastąpić stopniowo na terenie junackim system rozkazodawstwa przez system ostrożnie wprowadzanego samorządu spółdzielczego. Rozumowano słusznie, iż spółdzielczość, wdrażając junaków do samodzielnego zbiorowego gospodarowania i administrowania na wspólnych różnorodnych placówkach, przyczyni się najskuteczniej do ogólnego uzaradnienia i uspołecznienia junactwa, które, opuszczając ośrodki pracy, będzie umiało zrzeszać się i tworzyć zgrane zespoły zarobkowe na wypróbowanych i zdrowych zasadach spółdzielczości pracy.

*

Orjentacja samorządowo - spółdzielcza wymagała reorganizacji jednostek terenowych, co znalazło swój wyraz w „Regulaminie Tymczasowym Drużyny Junackiej" z lutego bieżącego roku, — który to regulamin, wychodząc z istniejącego stanu rzeczy, zapewnia drużynie dużą elastyczność rozwojową w kierunku „kooperatywy junackiej o podwójnym charakterze spółdzielni pracy i spółdzielni spożywców".

Duże **ośrodki pracy** zostały zastąpione przez drobniejsze jednostki organizacyjne, a mianowicie przez 101-osobowe **drużyny junackie.**

Dawny **komendant ośrodka**, odgrodzony od junactwa pełnią uroczyście - służbowego dystansu, wyręczający się w codziennych stosunkach drużynowymi o nieco wachmistrzowskim typie i poziomie, — zluzowany został przez **kierownika drużyny**, bardziej przygotowanego do traktowania i prowadzenia powierzonej sobie placówki w sposób „ewolucyjny" i wychowawczy. Kierownik taki, to wielekroć — podobnie jak i junacy — młody bezrobotny (nieraz nawet były junak), który posiadać powinien stosowny poziom wykształceniowy oraz specjalne przeszkolenie administracyjne i spółdzielczo-samorządowe na kursach SOM-u. Kierownik (kontraktowy pracownik SOM-u) ma do pomocy, jako swojego zastępcę, junaka **drużynowego**.

Początkowy czysto-administracyjny podział drużyny na 25-osobowe **zastępy** i 12-osobowe **sekcje** wykorzystano do stopniowej realizacji samorządu.

Kierownik, łącznie z junakiem drużynowym oraz wybranymi przez ogół junacki na **walnem zebraniu drużyny** 12-ma sekcyjnymi (z których 4-ch powołuje kierownik na zastępowych) — stanowią **Radę Drużyny**, reprezentującą samorząd spółdzielczy i kierującą jego pracami.

II.

Po półrocznem stosowaniu samorządu junackiego w drużynach (stopniowem i jeszcze niecałkowitem) możemy już stwierdzić dodatnie jego wyniki.

A więc: wzrost zainteresowania wśród junaków sprawowanemi przez nich funkcjami, pogłębiająca się wśród nich świadomość zadań i dążeń SOM-u, utrwalające się przekonanie o korzyściach współżycia i współpracy, wzmagające się przywiązanie do organizacji, dbałość o jej losy, honor i zasoby, o możliwości oszczędnej gospodarki, rosnące poczucie współodpowiedzialności, wzmożona wydajność pracy, wzrost poszanowania majątku społecznego, szybko rosnąca chęć i umiejętność zbiorowego radzenia we wspólnych potrzebach.

Poza tem w związku z wprowadzaniem w drużynach samorządu — daje się w nich zauważyć zmniejszone „łazikowanie" i większa osiadłość, a więc zmniejszona płynność stanu drużyn, co jest bardzo ważne dla terminowości wykonywanych robót, dla wydajności pracy oraz dla oddziaływań społeczno - wychowawczych. Właściwie wprowadzany samorząd spółdzielczy przyczynia się wreszcie do większego zżycia się junactwa z ludnością okoliczną, do spadku liczby wykroczeń i t. d.

*

Funkcjonujące coraz sprawniej Rady Drużyn, setki powoływanych przez nie **komisyj**, liczne gospodarcze **placówki spół-**

dzielcze oraz kulturalno - oświatowe **koła i zespoły** stanowią sieć organizacyjną samorządowego życia drużyn, pulsującego coraz żywszem tętnem.

Komisje Zaopatrzenia Dodatkowego, zwane przez junaków Komisjami „Spółdzielczemi", kontrolowały naprzykład w czasie tegorocznego sezonu letniego około 120 sklepów spółdzielczych, obsługujących około 150 drużyn i wykazujących łączny obrót miesięczny do 80.000 złotych. Dalej fryzjernie, herbaciarnie oraz samowystarczalne zespoły wytwórcze, t. zw. akordowe, stanowiące zalążek przyszłych spółdzielni pracy.

Komisje Oszczędności inicjują i kontrolują działalność pożyczkową i lokacyjną junackich Kas Samopomocy, opartych na dobrowolnych oszczędnościach junactwa.

Komisje Administracyjne dbają o porządek, czystość, higjenę i estetykę zewnętrzną osiedli, gdzieniegdzie awansując do współpracy kancelaryjnej i rachunkowej z kierownikiem drużyny.

Komisje Gospodarcze zawiadują sprawami wyżywienia i odzieży, układają jadłospisy, kalkulują je w ramach budżetu, kontrolują kuchnie i kucharzy, zakupy i dostawy, stan i sprawność magazynów.

Komisje Kulturalno-Oświatowe działają w zakresie samokształcenia i dokształcania. Walczą z resztkami analfabetyzmu i tak znamiennym dla przedłużającego się kryzysu analfabetyzmem powrotnym. Zawiadują świetlicami, wyposażonemi w bibljoteki, czytelnie pism, radjoodbiorniki, gry i sprzęt sportowy, powołują do życia zespoły muzyczne, teatralne, zdobnicze, sportowe, urządzają popisy i zawody. Wydają „gazety ścienne", pisane, zdobione i redagowane siłami wyłącznie junackiemi, wyłaniając zarazem „sekcje prasowe" korespondentów tygodnika „Ośrodki Pracy", wydawanego przez Centralę SOM-u.

Komisje Pracy normują jej podział, nadzorują przebieg, jakość i wydajność na robotach publicznych, w porozumieniu z kierownikami technicznymi tych robót. Przyczyniły się one znakomicie do osiągniętej w roku bieżącym wydajności pracy na robotach publicznych. „Konkursowy" poziom i premje Centrali SOM-u przyznano aż 70-ciu drużynom. Jest to nietylko sukces organizacji i inspekcji zatrudnienia, lecz i akcji samorządowej, wytwarzającej niezbędne przesłanki zrozumienia i zapału. Charakterystyczne jest, iż **drużyny „przebojowe" odznaczają się przeważnie najlepiej zorganizowanem życiem wewnętrznem na zasadach samorządu spółdzielczego.**

Koncepcja samorządu spółdzielczego okazała się więc właściwą na terenie SOM-u i nadaje się bezwątpienia do dalszego wykorzystania pod egidą Funduszu Pracy.

III.

Jak każda żywa działalność, tak i organizacyjny rozwój SOM-u wykazuje również pewne niedociągnięcia, wymagające naprawy na nowym terenie akcji.

*

Wielkim minusem akcji dotychczasowej jest coroczna, znaczna jej **redukcja w okresie zimowym.**

Niweczy ona znaczną ilość dodatnich osiągnięć organizacyjno-wychowawczych sezonu letniego i powoduje nieprodukcyjne z wiosną ponawianie wysiłków. Straty tej nie kompensują kursy i ćwiczenia zimowe dla pozostawionej części młodzieży. Kryzys i bezrobocie nie korzystają z „urlopu", zimowego zwłaszcza. Praca drużyn trwać więc powinna przez cały rok, o sezonowo jeno modyfikowanym charakterze i nasileniu.

Dla społecznej doniosłości akcji oraz jej potanienia (lepszego rozłożenia kosztów personelu, urządzeń, przejazdów etc.) konieczne jest objęcie nią jak największej ilości junaków (latem 1935 r. — około 20.000). Mniejszem złem jednak byłoby, pod obuchem konieczności budżetowych, raczej pewne ograniczenie stanu liczebnego w okresie letnim, w którym młodzież lepiej sobie radzi sama, niż zbytnia rozpiętość stanów zimowego i letniego, której bezwarunkowo unikać należy.

*

Zatrudnienie młodzieży nie powinno się ograniczać do najprostszych tylko i zwłaszcza fragmentarycznych robót publicznych.

Należy możliwie powierzać młodzieży pewne całokształty roboty, lepiej umożliwiające jej kontrolę przez drużynową Komisję Pracy i żywiej działające na ambicję wykonawczą.

Działalność **warsztatów** obliczona być powinna na potrzeby zarówno własnego środowiska młodzieżowego, jak i pokrewnych odcinków Funduszu Pracy. Stanowią one łącznie dość rozległy rynek zbytu, o ile potrzeby jego nie będą okrawane sztucznie nożycami łatwych restrykcyj budżetowych.

Samowystarczalność wewnętrzno - budżetowa warsztatów, czyli ich komercjalizacja, stanowić powinna pomost do kooperatyzacji, stwarzającej podstawę dla przyszłych spółdzielni pracy byłych junaków.

Podobnie i zakładane przy poszczególnych drużynach spółdzielcze **zespoły akordowe,** (ogniskują one ręczną przeważnie wytwórczość junacką), jako samorzutne zaczątki junackiej spółdzielczości pracy, powinny być otaczane pieczołowitą opieką w dziedzinie zapewniania im zamówień i należytej kontroli organizacyjno - rachunkowej.

*

Rekrutację do drużyn ześrodkować należałoby, w miarę możności, w okręgach bezrobocia, położonych najbliżej miejsc zatrudnienia, aby nie odrywać młodzieży od środowiska, z którem bądź się zrosła, bądź też stosunkowo łatwiej jest jej nawiązać współżycie.

Należy zapewnić **równomierny przydział żywiołu inteligentniejszego** do drużyn, co sprzyjać będzie równomiernemu rozwojowi życia samorządowego.

Dla **lepszej selekcji i właściwego zorganizowania kierowników drużyn,** należałoby ich, po jednorocznej już praktyce w terenie, związać w specjalną kooperatywę pracy, której powierzonoby odpowiedzialne obsadzanie stanowisk kierowniczych w drużynach, stosownie do wymagań i dyspozycyj Funduszu.

Dotychczasową **działalność inspektorów i podinspektorów** terenowych należałoby zreorganizować w kierunku rewizyjno-instruktorskim i oprzeć na pracy doświadczonych na tem polu specjalistów. Dobór kandydatów uwzględniać tu powinien, obok kwalifikacyj czysto administracyjnych, również i kwalifikacje społeczno-wychowawcze, znajomość spółdzielczości i czynne dla niej zainteresowanie, oraz rutynę buchalteryjno - instruktorską. Dobór ten również należałoby uskuteczniać na gruncie specjalnej kooperatywy pracy, odpowiedzialnej za należytą obsadę stanowisk i wykonywującej zbiorowo całokształt czynności rewizyjno-instruktorskich we własnym zakresie, w myśl ogólnych dyspozycyj Centrali.

*

Uproszczenie i odbiurokratyzowanie aparatu, zapoczątkowane w pewnej mierze na terenie SOM-u przez decentralizację ośrodków i częściową decentralizację kontroli organizacyjno - rachunkowej terenu, — należy przeprowadzić jak najbardziej radykalnie.

Decentralizacja finansowo - gospodarcza, w postaci, **zryczałtowania** niektórych dziedzin wydatków budżetowych drużyny (ryczałty: żywnościowy, konserwacyjno - odzieżowy i konserwacyjno-kwaterunkowy, sanitarny, kulturalno-oświatowy etc.) powinna być konsekwentnie rozwinięta. Już przy układaniu budżetu ogólnego akcji młodzieżowej ustalić należy, iż ryczałty stanowią wydatek bezzwrotny, definitywny, a oszczędności, uzyskane z ryczałtów przez drużynę, przechodzą do dyspozycji jej samorządu (Rady Drużyny). Oszczędności te wydatkowane być mogą wyłącznie na cele ogólne drużyny i podziałowi indywidualnemu nie podlegają, z zastrzeżeniem ogólnie przyjętej kontroli co do sposobu ich użytkowania. Nadto udzielić należałoby drużynie prawa virement budżetowego w zakresie nieprzekraczalnej kwoty ogólnej ryczałtów.

Tak ujęta gospodarka ryczałtowa stanowiłaby poważny czynnik wychowawczy samorządu administracyjno - gospodarczego drużyny. Odciążyłaby zarazem Centralę od szeregu funkcyj rachunkowych i kontrolnych.

*

W Centrali możliwe i wskazane byłoby dalsze **uproszczenie niektórych dziedzin manipulacji rachunkowej i kancelaryjnej** w sposób wymagający jednak osobnego opracowania.

Reforma taka nie powinna wszakże prowadzić do rozkawałkowania i rozproszenia poszczególnych ogniw aparatu centralnego akcji młodzieżowej. W interesie tej akcji leży ścisłe powiązanie wzajemne jej dziedzin tak w Centrali, jak i w terenie. Po włączeniu całokształtu agend SOM-u do Funduszu Pracy, tudzież niezależnie od związania ich z poszczególnemi wydziałami Funduszu, pożądane byłoby **utrzymanie łączności wzajemnej agend młodzieżowych.**

Umożliwi to im współpracę bieżącą i porozumiewanie się nie poprzez wydziały ogólne, lecz bezpośrednio.

IV.

Jako ogólnopaństwowy ośrodek zasadniczych dyspozycyj, planowania i kontroli — Fundusz Pracy nie jest i nie może być nastawiony na bezpośrednie prowadzenie drobiazgowej działalności wykonawczej w zakresie inicjowanych lub popieranych przez się robót publicznych.

Obok prywatnych przedsiębiorców, którym się wykonywanie robót naogół powierza, zaczynają dziś występować **spółdzielnie pracy,** ubiegające się również o te roboty. Rzecz jasna, że duże walory specyficzne tych spółdzielni (zarówno natury gospodarczej jak i społecznej) powinny skłaniać Fundusz Pracy do życzliwego a zarazem celowego i planowego ich popierania. Właśnie na terenie robót, finansowanych przez Fundusz Pracy, musi kooperacja pracy znaleźć dla siebie właściwe i szerokie zastosowanie.

Z tem, co powiedzieliśmy wyżej, wiąże się ściśle **sprawa byłych junaków.** Wdrożeni w swoich drużynach do wszechstronnego stosowania w swem życiu zbiorowem metod spółdzielczych, a zwłaszcza — przygotowani do pracy spółdzielczej, będą oni często szukali (po opuszczeniu drużyn) zarobkowego dla siebie zatrudnienia, organizując się w spółdzielnie pracy.

To też problem spółdzielczości pracy wespół z kwestją junackiego samorządu spółdzielczego, stanowi dla Funduszu Pracy wspólny kompleks zagadnień, który — niewątpliwie — coraz więcej tangować będzie działalność Funduszu.

*

Wykreślając najogólniejszą linię współdziałania swojego z kooperacją pracy i ustalając kierunek akcji młodzieżowej, opartej na spółdzielczym samorządzie, — Fundusz Pracy z natury rzeczy będzie musiał wchodzić w coraz ściślejszy kontakt z Towarzystwem Popierania Kooperacji Pracy, które to Towarzystwo będzie musiało pełnić wobec Funduszu rolę fachowego **konsultanta w sprawach spółdzielczych.**

Tę rolę Towarzystwo spełnia już obecnie (w pewnej mierze) w stosunku do SOM-u. Towarzystwo współdziałało w zakładaniu społeczno - spółdzielczych podwalin akcji somowskiej. Brało też udział przez swoich przedstawicieli w planowaniu reorganizacji po linji samorządowo - spółdzielczej. Przy nader czynnym udziale Towarzystwa został opracowany Regulamin Tymczasowy Drużyny Junackiej z lutego b. r. W ważniejszych posunięciach spółdzielczo - organizacyjnych na terenie junactwa Wydział Samorządu Spółdzielczego w Centrali SOM-u z reguły korzysta z porad Towarzystwa. Wreszcie organ Towarzystwa — miesięcznik „Spółdzielczość Pracy" jest przez SOM prenumerowany dla wszystkich drużyn junackich i całego personelu pracowniczego, jako pismo instrukcyjne dla akcji spółdzielczo - samorządowo - wychowawczej.

*

Pozostaje jeszcze sprawa **bezpośredniego nadzoru** nad wykonywaniem dyspozycyj ogólnych w omówionej wyżej dziedzinie prac Funduszu oraz opracowywanie dyspozycyj szczegółowych na użytek codzienny.

Zadania te należy powierzyć **komórce specjalnej** w centralnym aparacie Funduszu. Komórka ta musiałaby pozostawać w bezpośrednim kontakcie z placówką konsultacyjną (Tow. Popierania Kooperacji Pracy) oraz z poszczególnemi wydziałami Funduszu, pracującemi w zakresie akcji młodzieżowej i spółdzielczej.

JERZY WENGIEROW

Chałupnictwo a spółdzielczość pracy

I.

Istnieją poważne odcinki polskiego gospodarstwa narodowego, na których spółdzielczość pracy może oddać olbrzymie usługi, odcinki, na których — być może — jest ona nawet niezastąpiona.

Jednym z tych odcinków autor pragnie zaprzątnąć uwagę czytelnika.

*

Istnieje w Polsce dziedzina produkcji o typie w zasadzie wielkokapitalistycznym, której postać jednak przypomina pod wielu względami produkcję... średniowieczną. Dziedziną tą jest chałupnictwo.

Nie mamy oczywiście zamiaru na tem miejscu omawiać całokształtu zagadnień z niem związanych. Są one zbyt skomplikowane i wielorakie, aby w ramach wąskiego artykułu można było zatrzymywać się na szczegółach.

Musimy sobie zdawać jednak sprawę, że chałupnictwo reprezentuje w sumie około miljona osób łącznie z rodzinami. Że dotychczas niema w Polsce żadnych poważniejszych organizacyj chałupniczych o typie centralnym. Że masy chałupnicze żyją w nieopisanej nędzy. Że byt robotnika przemysłowego jest często dla nich przedmiotem zazdrości. Że wreszcie chałupnictwo w Polsce rozszerza się z wielu względów wskutek prymitywizacji gospodarki społecznej i ogarnia coraz inne dziedziny polskiej produkcji przemysłowej, nie będąc ograniczone żadnemi przepisami, któreby kładły kres wyzyskowi chałupników przez nakładców. W chwili obecnej jesteśmy świadkami deprawowania przez chałupnictwo zarówno dużego przemysłu jak i rzemiosła. To też unormowanie sprawy chałupniczej leży zarówno w interesie przemysłu jak i rzemiosła — no i oczywiście w interesie wielotysięcznych mas wyzyskiwanych chałupników.

Otóż jesteśmy zdania, że spółdzielczość pracy powinna znaleźć szczególne zastosowanie na odcinku organizowania pracy chałupniczej, tworząc szczególny odłam kooperacji — spółdzielczość chałupniczą.

Nie jest to zresztą postulat teoretyczny. Autorowi wiadome są wysiłki, zmierzające do zorganizowania na zasadach kooperacji mas chałupniczych niektórych zawodów, uwieńczone dodatnim wynikiem. Chodziłoby zaś tylko o to, aby ruch ten wzmóc, nadać mu odpowiedni kierunek, wyszkolić odpowiednich instruktorów i ująć w przyszłości w karby centralnej organizacji.

*

Autor musi przyznać, że zagadnienie to interesuje go nie tyle w świetle problemów przyszłości kooperaji pracy, ile w świetle kwestji niezmiernie skomplikowanego a bardzo jeszcze w Polsce surowego stanu sprawy chałupniczej, która mimo wszystko rozwiązanie znaleźć musi, jeżeli wogóle mamy świadomie oddziaływać na strukturę polskiego gospodarstwa narodowego.

*

Oczywiście — możnaby powiedzieć, że czynniki rządowe przez wydanie ustawy chałupniczej mogłyby zagadnienie to rozwiązać.

Sprawa nie jest jednak tak prosta, gdyż do wydania ustawy trzeba mieć do czynienia z zorganizowanym czynnikiem społecznym, którypy posiadał pewną siłę, czynił odpowiednie zabiegi i starania, uzasadniał słuszność poszczególnych posunięć, — jednem słowem — oddziaływał na posunięcia czynników rządowych.

Tymczasem chałupnictwo w Polsce pomimo wielkich rzesz, które obejmuje, nie reprezentuje żadnej siły, nie posiada żadnych poważniejszych organizacyj — i nie ma żadnych wpływów społecznych i politycznych.

Wytwarza się więc błędne koło: niema ustawy chałupniczej, bo niema organizacyj chałupniczych; a niema organizacyj, bo niema ustawy, którаby ułatwiła ich powstanie.

Tymczasem zaś chałupnictwo jako forma produkcji rozrasta się, a zorganizowany przemysł i rzemiosło wołają wielkim głosem o położenie tamy nielojalnej jego konkurencji.

*

Trzeba wspomnieć, że w swoim czasie były czynione próby zorganizowania chałupników. Próby te były podejmowane przez związki zawodowe.

Jednak nie dały dodatnich wyników, ponieważ chałupnictwo nie jest właściwem polem do akcji zawodowej, operującej zbyt uproszczonemi kryterjami. Oddziały chałupnicze związków zawodowych niektórych zawodów po niedługim czasie rozsypały się. A nieliczne odcinki zorganizowane — raczej obejmują t. zw. czeladników chałupniczych, którzy prowadzą akcję przeciwko t. zw. majstrom chałupniczym, aniżeli majstrów chałupniczych przeciwko nakładcom.

Zanim jednak przystąpimy do bliższych rozważań, konieczne jest dokładne zdanie sobie sprawy z istoty rozwoju chałupnictwa w Polsce.

II.

Chałupnictwem, inaczej — ustrojem nakładowym — nazywamy ten rodzaj produkcji, która się odbywa na rachunek przedsiębiorcy, lecz we własnych mieszkaniach lub warsztatach pracowników, zwanych stąd chałupnikami.

Chałupnicy zajmują pośrednie miejsce pomiędzy samoistnymi przedsiębiorcami i rzemieślnikami, a robotnikami najemnymi.

Nazwa polska „chałupnik" nie jest zbyt szczęśliwa, gdyż w Polsce na wsi „chałupnikami" poza tem nazywają robotników rolnych, którzy otrzymują dworskie mieszkanie i, zamiast płacić czynsz, odrabiają go pracą, — stąd też nazywają się chałupnikami.

Oczywiście mamy tu na myśli tylko chałupników „przemysłowych".

Chałupnicy różnią się od robotników tem, że są samodzielni, nie podlegają nadzorowi ani kontroli pracodawcy, lecz sami de-

cydują o czasie, kolejności i rozmiarze pracy; gdyż nie przyjmują na siebie obowiązku pracy, lecz tylko sprzedają swoje produkty przedsiębiorcy. Nie zawierają więc kontraktów pracy, lecz kontrakty dostawy. Niektórzy chałupnicy produkują z własnych surowców i zapomocą własnych narzędzi, inni dostają je od przedsiębiorcy. Oni też zwykle zatrudniają członków rodziny lub nawet robotników, wobec których występują jako pracodawcy lub „wspólnicy".

Jednak chałupnicy nie są samodzielnymi rzemieślnikami; pracują dla przedsiębiorcy zwanego nakładcą, w którego rękach ześrodkowały się kierownicze czynności kapitalisty: zadaniem jego jako organizatora jest dostarczanie surowców i kapitału oraz umiejętne wykorzystanie konjunktur rynkowych. Czynności techniczne — jak np. wydawanie i odbieranie roboty, nadzór nad przebiegiem produkcji, wypłacanie należności chałupnikom, magazynowanie i t. p. — nakładca powierza często pomocnikowi t. zw. faktorowi, poddostawcy, brygadjerowi.

Jako nakładcy występują właściciele fabryk, wielkich magazynów, pracowni, sklepów wszelkiego rodzaju, kupcy i t. p.

*

Chałupnicy pochodzą albo z małorolnych włościan, albo z rzemieślników, lub też osób, pragnących dodatkowem zajęciem w domu powiększyć dochody.

Tak np. wśród włościan spotykamy tkactwo (Pabjanice), koszykarstwo (okolice Warszawy, Włocławka), kapelusznictwo słomiane (pod Warszawą), garncarstwo (Kujawy), zabawkarstwo i zdobnictwo (Łowickie, Zakopane, Kieleckie, Lubelskie, Podhale), guzikarstwo (Przasnyskie).

Czasem przerzucanie się do produkcji chałupniczej odbywa się drogą ponawiania zamawiań przez nakładcę. W ten sposób wielu rzemieślników przekształca się na chałupników zawodowych. Dzieje się to np. w wypadkach, gdy właściciel warsztatu lub fabryki, nie mogąc sam podołać wykonaniu zamówień, oddaje je rzemieślnikom, którzy, zachęceni początkowo większemi dochodami, zaczynają pracować wyłącznie jako chałupnicy, aż tracą kontakt z rynkiem. I wówczas nie stać ich już na powrót do samodzielnego rzemiosła (dotyczy to np. stolarstwa, szewctwa, krawiectwa, bieliźniarstwa i t. d.).

Trzecią wreszcie kategorję chałupników stanowią kobiety, zajmujące się w domu szyciem bielizny, krawiecczyzną, wyplataniem krzeseł, obrabianiem dziurek, haftem, rękawnicznictwem, polerowaniem wyrobów galwanizowanych i t. d.

*

Szczególnie trudne do zorganizowania jest chałupnictwo drobnego włościaństwa.

Należy pamiętać, że w psychice włościańskiej zajmowanie się chałupnictwem stanowi sui generis zdeklasowanie, wskutek czego przy wszelkich naprzykład spisach statystycznych drobni włościanie - chałupnicy zawsze podają jako swój zawód — rolnictwo, zatajając i traktując jako zajęcie uboczne pracę chałupniczą, aczkolwiek przeważnie praca ta stanowi główne źródło utrzymania całej rodziny.

Chałupnictwo wiejskie stanowi często poważne źródło dochodu wsi i wykorzystanie niedoostatecznie zatrudnionej na wsi z powodu przeludnienia siły roboczej. Nadanie temu chałupnictwu właściwego kierunku, zaopatrzenie go w odpowiednich instruktorów i t. d. może bardzo korzystnie oddziałać na rozwój materjalny wsi naszej.

*

Chałupnictwo należy dokładnie odróżniać od rzemiosła i od t. zw. przemysłu domowego. Każdy z tych trzech ustrojów jest całkowicie odrębny i dopiero bliższe zaznajomienie się z właściwościami wytwarzania i zbytu pozwala orzec, czy dana produkcja jest rzemiosłem, chałupnictwem, czy też przemysłem domowym.

Jeżeli odbiorcą towarów produkowanych jest konsument, wówczas jest to rzemiosło, jeżeli pośrednik — wówczas mamy do czynienia z chałupnictwem, względnie — przemysłem domowym.

Skolei poszukując różnicy pomiędzy chałupnictwem a przemysłem domowym, musimy ustalić, czy towary są wytwarzane na masowe zamówienie, czy też bezpośrednio do rozsprzedaży; oraz — kto dostarcza materjałów surowych: czy kupuje je ten, kto zabiera wytworzone masowo towary, czy też sam pracownik. W pierwszym wypadku jest to chałupnictwo, w drugim — przemysł domowy.

*

Widzimy więc, że chałupnik, mimo osobistej pozornej niezależności, jest w rzeczywistości zależny od przedsiębiorcy gospodarczo znacznie więcej, niż właściwi robotnicy. Zwłaszcza jeżeli dla zbytu swych produktów nie ma wyboru pomiędzy większą ilością przedsiębiorców, lecz jest skazany na zbyt towaru tylko jednemu.

*

Chałupnictwo, jako forma produkcji występuje w najróżnorodniejszych dziedzinach wytwórczości.

Wymieniliśmy już najbardziej typowe dziedziny, istnieje ich jednak znacznie więcej. Istnieje więc np. chałupnicza wytwórczość gwoździ, haków i innych drobnych przedmiotów żelaznych; bardzo charakterystyczne jest garbarstwo chałupnicze niektórych ośrodków małomiasteczkowych, np. kleckie; sitarstwo biłgorajskie; wreszcie — rybactwo na wybrzeżu polskiem, które też po-

siada formę chałupnictwa (nakładca — firma wędzarska daje kredyt, sieci, czasem nawet kuter i skupuje cały połów ryby).

Liczby chałupników w Polsce nigdy dokładnie nie ustalono, aczkolwiek były podejmowane w tym kierunku odpowiednie próby. Według szacunkowych obliczeń **liczba chałupników w Polsce sięgać może 250 — 300 tysięcy osób,** które łącznie z członkami rodzin reprezentują około miljona ludzi, a więc bardzo poważną pozycję w składzie ludności Polski i w polskiem gospodarstwie narodowem, tem ważniejszą, iż ludność ta zajęta jest przeważnie w sposób bardzo wydajny.

*

Różne są przyczyny powstawania chałupnictwa jako formy produkcji.

Są dziedziny chałupnictwa, które istnieją „odwiecznie", a więc od dziesiątków a nawet setek lat w tych samych zakonserwowanych tradycją formach (np. sitarstwo biłgorajskie, garbarstwo kleckie). Jeżeli są to jednocześnie dziedziny produkcji, w których niema zorganizowanego samodzielnego rzemiosła. ani też przemysłu, — w tych dziedzinach chałupnictwo nie przedstawia poważnego niebezpieczeństwa gospodarczego, chociaż stanowi bardzo skomplikowany problem społeczny.

Istnieją natomiast dziedziny chałupnictwa, które uznać należy za przejawy niezdrowe gospodarczo. Stanowią one bowiem sposób wymykania się od zorganizowanej produkcji przemysłowej lub rzemieślniczej, płacącej podatki, świadczenia społeczne, kontrolowanej przez czynnik publiczny, mniej opartej na wyzysku — do produkcji zatajonej, niepłacącej podatków, opłat, opartej na najstraszniejszym wyzysku chałupnika, produkcji fuszerów, którzy, pracując na akord, w pośpiechu i za grosze, bez fachowego przygotowania, wyrabiają oczywiście najgorszą tandetę.

III.

Ustawodawstwo polskie pozostawiło w tej dziedzinie zupełną lukę, wskutek czego chałupnictwo coraz bardziej rozrasta się na niekorzyść i przemysłu i rzemiosła.

Wskażemy tu tylko kilka jaskrawych przykładów świadczących o tych wysoce ujemnych tendencjach rozwojowych naszego gospodarstwa, aczkolwiek możnaby mnożyć ich znacznie więcej.

*

Tkactwo w Polsce było w większych ośrodkach w dużej mierze jedną z dziedzin przemysłu włókienniczego. Fabryki włókiennicze posiadały tkalnie jako swoje oddziały, a tkacze byli robotnikami.

Ale już przed wojną znane było w Polsce „lonkettnictwo". Jednak dopiero po wojnie i w okresie kryzysu lonkettnictwo przybrało tak wielkie rozmiary, jak obecnie.

Lonkettnik-tkacz-chałupnik wynajmuje miejsce na swój warsztat (zresztą przeważnie „pożyczony" przez przedsiębiorcę) na dużej sali, gdzie pracują tacyż lonkettnicy w liczbie kilkunastu, każdy jako osobna jednostka dla swego nakładcy, którym zresztą jest tenże właściciel sali (lonweberni).

Otóż w r. 1927 lonkettników takich było np. w Białymstoku ok. 200, natomiast tkaczy - robotników ok. 1200, obecnie natomiast tkaczy-robotników w tymże Białymtsoku jest ok. 150, natomiast lonkettników ponad tysiąc.

Oczywiście lonkettnicy pracują dzień i noc, z kobietami, dziećmi, nie płacąc żadnych podatków, a przedsiębiorca też je ukrywa, nie są ubezpieczeni („samodzielni przedsiębiorcy!"), w najstraszniejszych warunkach zdrowotnych (inspektor pracy nie może wkroczyć, bo to prywatny warsztat) i za połowę ceny, którą otrzymywał poprzednio zorganizowany robotnik, posiadający umowy zbiorowe.

*

Jeszcze jaskrawszy typ chałupnictwa zaobserwowaliśmy pod Częstochową. Mianowicie pod Częstochową istnieją kopalnie rudy żelaznej — zresztą dość biednej w żelazo. Kopalnie te są eksploatowane przez robotników, otrzymujących wynagrodzenie według umów zbiorowych.

Ale towarzystwa kopalniane urządzają się inaczej. — Mianowicie — pozwalają zakładać na własnych terenach t. zw. „biedaszyby", czyli pozwalają kraść własną rudę, którą później od tych biedaszybiarzy... odkupują, a więc kupują ukradzioną u siebie rudę.

I to świetnie się im kalkuluje! Ruda wydobyta na kopalni towarzystwa kosztuje około 14 zł. za tonnę, gdy kupić tę tonnę od „bieda-szybiarza" można za 7 — 8 zł.

Oczywiście więc trzy czwarte rudy „wyprodukowanej" przez t-wa pochodzi z „bieda - szybów", a kopalnie są utrzymywane tylko dla pozoru.

Nie warto wspominać, że „bieda-szyby" nie mają elementarnych zabezpieczeń górniczych, że higjena i bezpieczeństwo pracy tam nie istnieją, i że nędza bezrobotnych jest motywem, który skierował ich na tę drogę i który umożliwia bezgraniczny wyzysk pracy biedaszybiarzy.

*

We wskazanych przykładach chałupnictwo zdeprawowało przemysł. Ale w równej mierze chałupnictwo deprawuje rzemiosło.

Wystarczy wspomnieć, iż poziom szewctwa polskiego pod względem wartości i wytrzymałości produkcji został sprowadzony przez chałupnictwo omal do tandeciarstwa i fuszerki.

Obuwie ręcznie w Polsce wyrabiane (słynne na całą Europę spowodu precyzji wyrobu, wytrzymałości, elegancji) w ostatnich kilku latach uległo poważnemu pogorszeniu. A wśród wielu przyczyn, które tu oddziałały, wymienić też należy jako czynnik bardzo poważny — nadmierny rozwój chałupnictwa, któremu nasz ustrój gospodarczy i prawny daje niedopuszczalną premję bezkarności, zwolnień od podatków (nakładca przeważnie działa anonimowo) i wyzysku chałupników.

Dlatego też polityka społeczna i gospodarcza musi poszukiwać dróg wyjścia, a jedną z poważnych możliwości jest spółdzielczość chałupnicza, któraby wyzwoliła masy chałunicze z zależności od nakładców.

IV.

Spółdzielczość chałupnicza przedewszystkiem mogłaby zorganizować masy chałupnicze w kadrach organizacyj, których działalność dotyczyłaby ich codziennych najbardziej żywotnych interesów, co zapewniłoby tym organizacjom spoistość.

Spółdzielnie chałupnicze nie potrzebują tworzyć własnych warsztatów produkcyjnych. Warsztaty te posiadają poszczególni chałupnicy. Natomiast spółdzielnia chałupnicza spełniałaby wobec poszczególnych chałupników rolę nakładcy, zastępując go w nabywaniu surowców, sprzedaży produktów, wyszukiwaniu klijenteli, kredytu i t. d.

Przyczem — przez odpowiednią koordynację działalności spółdzielni chałupniczych — powstałaby możliwość wkraczania przez chałupnictwo na rynek w roli poważnego ilościowo producenta, którego rola pozwoliłaby odpowiednio wykorzystywać sytuacje konjunkturalne.

*

Oczywiście — nie mamy tu możności kreślenia programu działalności i środków realizacji zadań spółdzielczości chałupniczej.

Wydaje się jednak, że Towarzystwo Popierania Kooperacji Pracy mogłoby zagadnieniom tym poświęcić bardziej staranną niż dotąd uwagę *). Tak np. możnaby zorganizować odpowiednią ankietę wśród organizacyj chałupniczych przy pomocy zresztą czynników rządowych, zbadać możliwości powstawania spółdzielni chałupniczych, ułożyć wzorowe statuty, zorganizować odpowiednie biuro informacyjne dla instruktorów, ewentualnie nawet zczasem utworzyć dla nich osobny kurs, wreszcie —

*) Sprawą kooperatyzacji pracy chałupniczej Towarzystwo nasze interesuje się czynnie od jesieni 1928 r. W pierwszym kwartale 1929 r. włożyliśmy dużo pracy badawczej i instrukcyjnej, celem zapoczątkowania racjonalnej kooperatyzacji chałupników-szewców w Radomiu. Akcję tę musieliśmy przerwać z przyczyn od nas niezależnych. **(Red.)**.

współdziałać przy powoływaniu ogólnopolskich central branżowych organizacyj chałupniczych i ich ogólnej nadbudowy.

Wydaje się, że w tym zakresie istnieje olbrzymie pole działania. A pożyteczność odpowiednich prac mierzyłaby się poważnie w skali ogólnopaństwowej i — sądzić trzeba — znalazłaby odpowiednie zrozumienie u miarodajnych czynników społecznych i publicznych.

ADAM UZIEMBŁO

O skooperatyzowanie pracy w spółdzielniach

Wiemy, że wyzysk pracy najemnej leży u podstaw obecnego ustroju.

I trzeba przyznać, iż pod tym względem wszyscy zarobkodawcy są do siebie podobni. Wyciągnąć z pracownika maximum wysiłku za minimum wynagrodzenia — oto tendencja nietylko fabrykanta prywatnego, ale także i instytucji społecznej, choćby to nawet była spółdzielnia.

Lecz jeśli zarobkodawca prywatny w wypadkach konfliktu ze swoimi najemnikami ściąga na siebie oburzenie opinji publicznej, która staje po stronie wyzyskiwanych przeciw egoizmowi przedsiębiorcy, — to przy konfliktach na tle pracy w instytucjach społecznych opinja publiczna bywa przeważnie mniej czujną na krzywdę pracowniczą, gdyż strona zarobkodawcza reprezentuje w tych konfliktach „wyższe interesy", wymagające ofiarności ze strony najemników.

*

Wiemy, że wymagania tej ofiarności, poparte „ideową argumentacją", posuwają się częstokroć do granic bardzo dalekich. „W imię idei" czy też „dla dobra sprawy", żąda się od pracownika rezygnacji ze słusznych wymagań materjalnych, zrzeczenia się urlopów i prawa do odszkodowań za pracę ponad normę, zgody na gwałcenie ochraniających go przepisów ustawodawstwa socjalnego. Ktokolwiek przyjrzy się wnikliwie stosunkom pracowniczym na omawianych tu terenach, — spotka się częstokroć z wypadkami wprost horendalnemi.

Znaną mi jest jedna z największych instytucyj w Warszawie, która w ciągu roku, wbrew obowiązującemu prawu, trzymała „pod wymówieniem" swoich pracowników. Znane mi są wypadki, kiedy „społeczni" zarobkodawcy słowem honoru zobowiązywali pracowników, że ci nie będą dochodzić swoich prawnie na-

bytych pretensyj. Znam wypadki, że pracownikowi całemi latami nie udzielano urlopu, a gdy ten (pracownik) urlopu stanowczo zażądał, — to przy najbliższej okazji został z posady zwolniony. Cały szereg instytucyj nie ubezpiecza pracowników, uciekając się do wykrętnego interpretowania strony prawnej stosunku służbowego z nimi.

Ale dość już tych wyliczeń.

*

Chodziło mi o podkreślenie faktu, że instytucje społeczne, którym przyświecają wzniosłe cele humanitarne (obrona słabych przed wyzyskiem, podniesienie poziomu dobrobytu powszechnego, zdrowia, moralności), — że instytucje te w swej praktyce codziennej skazują własnych najemników na takie stosunki i warunki pracy, jakie potępiają i zwalczają na terenie przedsiębiorstw prywatno-kapitalistycznych.

*

Spółdzielnie, posługujące się pracą najemną, nie stanowią w tym względzie, jak zaznaczyłem na wstępie, wyjątku. Trudno — płaci się pobory według konjunktury rynkowej (głodowe). Trudno — wymaga się bezpłatnej pracy w godzinach nadliczbowych. Trudno — czasy są ciężkie.

Pracownik, zarobkujący w spółdzielni *), jest więc, jak każdy najmita, przedmiotem wyzysku ze strony kapitału, który go zatrudnia. Tylko że ma przed sobą nie kapitał prywatny, ale — społeczny.

Lecz wiemy, że w instytucjach społecznych, a zwłaszcza w spółdzielniach, faktyczna rola pracownika najemnego jest znacznie ważniejsza, niż w instytucjach prywatnych. Wymaga się od niego ideowej, ofiarnej współpracy twórczej. W bardzo wielu wypadkach pracownik - najmita (względnie — zespół pracowniczy) jest jedynym czynnikiem naprawdę kompetentnym. A przecież, jako najmita, pracownik jest pozbawiony głosu współdecydującego. On — będąc niejednokrotnie wychowawcą z tytułu swej pracy, jeśli i bierze udział w posiedzeniach władz spółdzielni (bardzo rzadko), — to jakby z łaski i w każdej chwili może być wyproszony za drzwi.

Spółdzielczość, posługująca się pracą najemną, dotąd nie rozwiązała u siebie sprawy pracowniczej. I to jest najdotkliwszą jej (spółdzielczości) bolączką.

---

*) Najniesłuszniej pracowników tych nazywają **„pracownikami spółdzielczymi"**. Nazwa ta mogłaby im przysługiwać jedynie wtedy, gdyby praca ich była zorganizowana i prowadzona na zasadach spółdzielczych. Ale ponieważ tak nie jest (jak dotąd), — więc są oni zwykłymi najmitami, zarobkującymi w spółdzielniach. **(Red.)**.

Zakładając (w zasadzie) podwaliny nowego, sprawiedliwszego ustroju, w myśl wyzwoleńczych dążeń świata pracy, spółdzielczość, stosująca u siebie system najemnictwa, przeciwstawia się jaskrawo w codziennem swem bytowaniu temu właśnie światu pracy.

*

To też mamy dziś do czynienia ze związkami zawodowemi pracowników, zarobkujących w spółdzielniach.

Związki te przeciwstawiają solidarną siłę oporu zrzeszonych najmitów potędze spółdzielczego kapitału, która to siła w ostatecznych wypadkach może sięgnąć po środek bojowy najemników, jakim jest strajk czy bojkot.

*

Ale czyż możemy uznać tę formę organizacji pracowniczej za najbardziej właściwą i ostateczną na terenie spółdzielni zarobkodawczych?

Jeszcze raz przypominamy, że płatny pracownik spółdzielni jest głównym filarem jej działalności, często musi być jej instruktorem, wychowawcą jej członków, krzewicielem wśród nich idei i ducha spółdzielczego.

*

Związek zawodowy (z natury rzeczy instytucja bojowa w stosunku do placówek zarobkodawczych) do tej roli, o której była mowa wyżej, członków swoich nie przyspasabia.

A przytem — co należy pamiętać — nie selekcjonuje elementu członkowskiego. Przyjmuje do szeregów swych każdego, kto w drodze zaangażowania przez spółdzielnię zarobkodawczą został jej pracownikiem.

I z takim właśnie elementem ludzkim, nie przez siebie dobranym, ma związek do czynienia. Musi go zrzeszyć i interesów jego bronić.

Czy w tych warunkach związek zawodowy może wpływać skutecznie na dobór pracowników spółdzielni, na ich (pracowników) selekcję? Oczywiście że nie! Przy tym stanie rzeczy pozostaje mu przedewszystkiem (jeśli nie jedynie) akcja walki o obronę interesów pracowniczych na placówkach zarobkodawczych.

*

Spółdzielczość zarobkodawcza, jeśli ma zdrowo się rozwijać i należycie spełniać swe zadania, wymaga na swoim terenie innej organizacji pracowniczej. Organizacji, któraby z nią współdziałała, wspierała, niejako uzupełniała.

Organizacja ta powinna wziąć na siebie odpowiedzialność za pracownika (względnie — za zespół pracowniczy), przeprowa-

dzać dobór ludzi, czuwać nad ich pracą, instruować ich i kontrolować.

*

Rzecz jasna, że taką właściwą organizacją może być tylko i jedynie spółdzielnia pracy.

W stosunku do swoich członków byłaby ona organizatorem ich pracy i zarobkodawcą. A w stosunku do spółdzielni zarobkodawczej byłaby zbiorowym pracownikiem.

Przy właściwem zastosowaniu tego systemu zniknie system kaucyj indywidualnych (tak powszechnie dziś stosowany, niezdrowy i mało skuteczny). Zastąpi go zbiorowa odpowiedzialność spółdzielni.

Powstaną pomyślne warunki dla właściwej selekcji elementu pracowniczego: właściwi ludzie znajdą się na właściwych miejscach.

Uzdrowi się stosunek pomiędzy wykonawcą a przełożonym, oparty dziś przy najemnictwie na **jednostronnej** zależności podwładnego od zwierzchnika, sprzecznej z duchem czasu i rosnącem powszechnie poczuciem godności ludzkiej. W spółdzielniach pracy stosunek ten polega na zależności **obopólnej,** wykluczającej poniżenie pracownika niżej postawionego w hierarchji służbowej.

*

Dążąc do jak najszerszego zastosowania spółdzielczości pracy, powinniśmy wprowadzić i zakrzewić ją przedewszystkiem na terenie spółdzielczych placówek zarobkodawczych, gdyż system najemnictwa jest w najbardziej jaskrawej sprzeczności z założeniami i charakterem społecznym tych właśnie placówek.

Na tym terenie spółdzielczość pracy powinna znaleźć dla siebie jak największe zrozumienie.

*

Jak praktycznie przystąpić do realizacji hasła uspółdzielczenia pracy w kooperatywach? Jest to zagadnienie specjalne, które wymaga gruntownego opracowania.

Zgóry przyznaję, że nie będzie to sprawa prosta i łatwa. I niewątpliwie — na tej drodze napotkamy wiele przeszkód i popełnimy wiele błędów, jak to jest zawsze z każdą pracą pionierską. Ale potrzeba skooperatyzowania pracy najemnej, a zwłaszcza skooperatyzowania pracy na terenie spółdzielczym stawać się będzie coraz bardziej jasną i coraz bardziej konieczną. I na tę drogę ludzkość wejść musi.

Ociąganie się przed wejściem na tę drogę, ponieważ jest ona trudną, nie może być usprawiedliwione.

Pozwolę sobie twierdzić, że znacznie trudniejszą jest sytuacja obecna, kiedy protekcja wpuszcza do spółdzielczości żywioły,

względem których nieufność każe uciekać się do żądania kaucyj, kiedy wykwalifikowany pracownik ideowy czuje się nieraz zupełnie sponiewierany przez nieuctwo swoich szefów, kiedy każda spółdzielnia z trwogą przyjmuje do pracy nowego człowieka, niepewna — co też z niego będzie miała za pociechę.

*

Sprawa, którą poruszyłem, jest jedną z najbardziej aktualnych spraw naszej doby.

Względy natury gospodarczej, spełecznej i moralnej nakazują spółdzielczości wejście na drogę zastosawania u siebie kooperacji pracy zamiast najemnictwa.

Głosy z terenu

Zarząd a kierownictwo fachowe

Otrzymaliśmy z prowincji list od **członka rady nadzorczej** jednej z kooperatyw wytwórczych. List ten porusza bolączkę, często spotykaną w spółdzielniach tego rodzaju. Przytaczamy go niżej w obszerniejszym skrócie.

*

Spółdzielnia nasza powstała przed niespełna rokiem. I od samego założenia borykać się musi z najróżnorodniejszemi trudnościami, że wyliczę: brak należytych urządzeń warsztatowych, brak gotówki obrotowej, nieuczciwa konkurencja, brak stosunków, i t. d., i t. d.

Jeśli większość trudności, niezależnych od naszej woli, jest narzucona nam przez niepomyślne dla nas warunki, — to jedna z nich (trudności) wynika tylko z naszej winy, a mianowicie z niewłaściwego zorganizowania pracy zarządu.

*

Jesteśmy spółdzielnią robotniczą. Jesteśmy wszyscy dobrymi fachowcami. Ale nie znamy się przecież na wielu sprawach administracyjnych i handlowych.

U nas tem wszystkiem zajmuje się sam zarząd. Mamy — zgodnie ze statutem — trzech członków zarządu. I oni są dyrektorami. Jako dyrektorzy pobierają wyższe od nas zwykłych robotników wynagrodzenie. Ale pracy dyrektorskiej pełnić nie umieją. Wszystko się im rozłazi. Porządku należytego niema. A oni siedzą całemi dniami w naszym kantorku i niby to urzędują, sami dobrze nie wiedząc, co i jak mają robić.

I nie są to ludzie najgorsi. Przeciwnie — mają dużo dobrej chęci, ale nie znają się na sprawach, które muszą wykonywać.

A co gorsze, że nie mamy w naszem gronie członkowskiem ludzi lepszych pod tym względem. Nie mamy kim ich zastąpić. — Jakież więc z tego wyjście?

*

Mojem zdaniem, powinniśmy zaangażować fachowego kierownika. Pobory trzech członków zarządu, połączone razem, wystarczą na pensję takiego kierownika. A nawet coś niecoś jeszcze się zaoszczędzi.

Członkowie zarządu uchwalaliby dla kierownika odpowiednie dyspozycje, i czuwaliby nad jego pracą. A on miałby obowiązek we wszystkich ważniejszych swoich posunięciach uzyskiwać wprzódy ich zgodę.

Oczywiście pewną część czynności kierowniczych członkowie zarządu musieliby załatwiać sami. Ale byłyby to czynności, które oni potrafią wykonywać przy dobrej woli. A poza tem pracowaliby razem z nami jako zwykli robotnicy za zwykłem wynagrodzeniem.

*

Gdy tę sprawę poruszałem kilkakrotnie na posiedzeniach Rady oraz na wspólnych posiedzeniach Rady z Zarządem — nie godzono się na mój wniosek, ponieważ, jakoby, w spółdzielni robotniczej sami członkowie-robotnicy powinni być koniecznie dyrektorami.

Uważam to stanowisko za niesłuszne. Czy mam rację?*)

Uwagi w związku z redukcją zimową stanu liczebnego junaków

Kierownik jednej z drużyn junackich pisze:

Okres przeżywany obecnie przez junactwo w związku z sezonową redukcją na zimę stanu liczebnego jest bardzo ciężki. Ciężki dla junaków i trudny dla kierowników drużyn.

Junacy — to element bardzo rozmaity. Wspólne im wszystkim cechy w chwili przyjścia do drużyny, — to **bezrobocie i bezdomność.**

W drużynie otrzymują pracę i po pewnym czasie drużyna staje się dla nich **własnym domem.** Rzeczywiście i podwójnie własnym. Junak buduje ten dom w pojęciu materjalnem, wznosząc własnym wysiłkiem barak, płot, budując drogę, studnię, zakładając ogród. I w pojęciu moralnem, — budując go własnem podporządkowaniem się prawom ogółu oraz dając dla społecznego do-

---

*) Oczywiście, że korespondent nasz ma rację. Opracowany przez nasze Towarzystwo **projekt statutu** wzorowego dla spół. pracy (patrz Nr. 4/5 „Spółdzielczości Pracy") w **§ 16** przewiduje możność zatrudniania przez spółdzielnie robotnicze w charakterze niečłonków „sił fachowych, niezbędnych w kierownictwie technicznem, administracji i biurowości spółdzielni" **(Red.).**

brą inicjatywę i bezinteresowną pracę w komórkach junackiego samorządu spółdzielczego.

*

Poza organizacją porządkową drużyny, poza zorganizowaniem pracy na robotach Państwowego Zarządu Drogowego, czy Wodnego i poza dążeniem do uzyskania jak największej wydajności pracy na tych robotach, — każdy kierownik drużyny szedł po wychowawczej linji przygotowania młodzieży do życia w społeczeństwie i przysposobienia jej do późniejszej zaradności spółdzielczej w pracy zarobkowej.

*

Trzeba młodzieży junackiej przyznać, że — dzięki dojrzałości, jaką uzyskała w ciężkiem swem poprzedniem życiu — porozumienie z nią było łatwe.

Z zapałem i poświęceniem zabiegała około wspólnego dobra, poważnie i na serjo pojmowała obowiązki, związane ze stanowiskiem w drużynie. I po krótkim czasie stawała się zżytym zespołem.

W takim zespole idea spółdzielczości bez trudu torowała sobie drogę. Spółdzielczość dla junaka, który przeszedł już bezskuteczną wędrówkę za pracą i zaznał głodu, — jest zrozumiała. Możność uzyskania zawodu przez szkolenie na kursach i w warsztatach, — wyrobienie zaradności życiowej przez praktyczną pracę w komórkach spółdzielczych drużyny, — nadzieja przyszłego łączenia się w fachowe „zespoły akordowe" i spółdzielnie pracy, — to było dla junaka oparcie, dzięki któremu myśl — dotychczas z lękiem wybiegająca w przyszłość — znajdowała uciszenie.

Każdy z kierowników starał się, by jego drużyna stawała się spółdzielnią, posiadającą jak najwięcej agend, a przez to szkołą spółdzielczej pracy dla zawiedzionej już niejednokrotnie przez życie młodzieży.

*

I oto dziś dokonywa się wielka redukcja sezonowa. Z 20-tu tysięcy ilość junaków zmniejsza się do 3-ch i pół tysięcy.

Redukcja obejmuje całe drużyny. Nie oszczędza często drużyn „przebojowych" i junaków, którzy wykazali wielki zapał i duże uspołecznienie.

Nasuwa się pytanie, czy sprawa zbyt wielkich redukcyj sezonowych nie wymagałaby gruntownego zrewidowania?

Nie należy przecież dopuszczać, aby praca społeczno-wychowawcza, tak skutecznie prowadzona w drużynach, — obracała się w niwecz. Nie należy dopuszczać, aby redukowani na zimę junacy opuszczali swoje drużyny z poczuciem krzywdy, rozpaczy i głębokiego zawodu.

W sprawie pracy inspekcyjnej na terenie drużyn junackich

Jeden z pracowników Centrali SOM-u pisze: — Podzielam wywody **Kierownika drużyny**, zamieszczone w num. 6-tym „Spółdzielczości Pracy". Kładę duży nacisk na właściwe określenie zadań i właściwy dobór odpowiednio wyrobionych społecznie i ideowo ludzi.

Niektóre z najsłuszniejszych poczynań i posunięć SOM-u nie dały oczekiwanych wyników tylko dlatego, że wykonawstwo tych zadań było powierzone ludziom, którzy do tej roli nie byli przygotowani, a nawet się nie nadawali.

Uważam, iż rewidentów i instruktorów dla drużyn junackich należy dobierać nie za pośrednictwem Rady Spółdzielczej, lecz raczej przez spółdzielcze związki rewizyjne, a jeszcze lepiej — przez zawodowe zrzeszenia lustratorów spółdzielczych, jeśli takie istnieją.

ROMAN DĄBROWSKI

Ciekawa ankieta M.B.W.*)

Przyczynek do oceny wartości społeczno-wychowawczej spółdzielczego samorządu junackiego

I.

Zagadnienie w ł a ś c i w e g o wychowania młodzieży znajduje w naszych czasach coraz więcej dla siebie zrozumienia, a w związku z głębokiemi wstrząsami i przeobrażeniami w strukturze cywilizacyjnej współczesnego świata — nabiera szczególnej doniosłości.

Wszystkie prądy polityczne, społeczne, kulturalne i t. d., zmierzające w przyszłość, wysuwają dziś na plan pierwszy swoich programów zasadniczych sprawę c e l o w e g o (z ich punktu widzenia) wychowania młodzieży, aby zapewnić w ten jedynie skuteczny sposób ciągłość i rozwój swojej akcji na przyszłość.

*

W państwach, prowadzonych żelazną dłonią dyktatur w określonych przez te dyktatury kierunkach, całe młode pokolenie poddane zostało specjalnemu monopolistycznemu wychowaniu w zasadach, hasłach i ideach panującego regime'u. Wychowuje się standaryzowany typ przyszłego obywatela, dający

*) **Międzynarodowe Biuro Wychowania** z siedzibą w Genewie.

gwarancję czynnikom, które są dziś przy władzy, że rozpoczęte przez nich dzieło nie zostanie zaniechane lub spaczone.

Tak powstał w Z. S. R. R. **Komsomoł,** we Włoszech — **Balilla,** w Niemczech — **Hitlerjugend.**

W Polsce wychowanie młodego pokolenia nie jest zmonopolizowane. Młodzież nasza przechodzi przez wpływy wychowawcze najróżniejszych organizacyj o rozmaitych założeniach i kierunkach ideowych, posługujących się rozmaitemi metodami wychowawczemi. A znaczna część młodzieży naszej wychowuje się samopas poza bezpośredniemi wpływami takich czy innych organizacyj.

*

Z pośród różnych organizacyj, wychowujących młodzież, nas — spółdzielców polskich — szczególnie interesują **drużyny junackie,** zarówno ze względu na swój c e l wychowawczy (przysposobienie do zaradności na polu kooperacji spożywców, a przedewszystkiem na polu kooperacji pracy) oraz na swą m e t o d ę wychowawczą (wychowanie poprzez samorząd spółdzielczy drużyny).

Ten samorząd spółdzielczy drużyn junackich (jak zresztą i samo junactwo) jest zjawiskiem bardzo świeżem. I przytem — bez precedensów. Doświadczenie na tem polu zaczynamy dopiero gromadzić. Na wyciąganie stanowczych wniosków mamy za mało perspektywy. O ile wiem, dotychczasowe doświadczenia (pozytywne i negatywne) nastawiają jednak na ocenę tego eksperymentu raczej optymistycznie.

*

Przy braku dostatecznych doświadczeń w zakresie wypróbowania metody samorządu spółdzielczego w wychowaniu junactwa — bardzo cennem dla nas będzie doświadczenie, płynące ze stosowania tej metody na pokrewnym acz nieidentycznym terenie **samorządów i spółdzielni uczniowskich.** Interesujący w tym względzie materjał daje nam ankieta, przeprowadzona przez genewskie **Międzynarodowe Biuro Wychowania** *).

Ankieta powyższa, szczegółowo opracowana przez **J. Hellera,** członka Sekcji Badań M. B. W., na podstawie otrzymanych odpowiedzi z 17 państw (Anglja, Austrja, Belgja, Brazylja, Kanada, Costa-Rica, Hiszpanja, Francja, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Węgry, Luksemburg, Indje, Holandja, Polska, Szwajcarja, Czechosłowacja i Niemcy), zawiera bogaty i interesujący materjał o samorządzie szkolnym i spółdzielniach uczniowskich.

Przytoczymy z tej pracy niektóre tylko ciekawsze dane i charakterystyczne oceny, zdając sobie sprawę, że są one zaledwie jednym z przyczynków do oświetlenia i zrozumienia wartości wychowawczej samorządu junackiego.

---

*) **„Le self-government a l'ecole“,** publications du Bureau International d'Education, Nr. 38, pag. 168, Genève — 1934.

II.

Samorząd uczniowski, jako nowy system wychowania młodzieży, będący jednym z postulatów nowej szkoły, na szerszą skalę został wprowadzony dopiero po Wielkiej Wojnie. Jeżeli chodzi o Polskę, to następujące liczby obrazują jego rozwój. Przed wojną (rok 1906) tylko 3% szkół posiadało samorząd, od roku 1927-go do r. 1930-go — 47%.

Stary system — zbyt autokratywny — narzucał powierzchowną, koszarową dyscyplinę i hamował rozwój ucznia.

Natomiast nowy system wychowania młodzieży, usprawniając posłuszeństwo i stwarzając pomyślniejsze warunki rozwoju dziecka, podnosi wydajność jego pracy, ułatwia lepsze jego poznanie, pobudza je do inicjatywy i zwiększa w niem poczucie odpowiedzialności.

Jednocześnie samorząd, wzmacniając poczucie sprawiedliwości i zaufania, uczy „myśleć społecznie, czuć demokratycznie i działać z rozwagą" **(Burkhardt).** Są to momenty, które napełniają bogatą treścią życie młodzieży.

*

Należy wyjaśnić, że pojęcie samorządu szkolnego i kooperatyw uczniowskich bynajmniej nie oznacza jakiegoś zupełnie jednolitego i całokwicie już skrystalizowanego procesu o jednakowych wszędzie formach i zakończonym rozwoju.

*

Formy autonomji uczniowskiej są różnorodne. Rozpiętość ich mieści się w granicach od „absolutyzmu oświeconego" poprzez „monarchję konstytucyjną" do „demokracji integralnej". **Samorząd uczniowski jest samorządem administracyjnym.**

Wypada podkreślić, że forma „demokracji integralnej" wymaga dłuższego przygotowania oraz należytego uświadomienia uczniów i daje lepsze wyniki, gdy jest stosowana osobno w poszczególnych klasach większych uczelni, lub w małych pod względem liczebności wychowanków szkołach.

Zakres zastosowania autonomji uczniowskiej w życiu szkoły jest bardzo szeroki i niewszędzie jednakowy. Wprowadzany bywa samorząd przy nauczaniu właściwem (zbieranie materjałów pomocniczo-naukowych do nauczania przyrodoznawstwa i t. p.), jak i poza niem (wietrzenie i opalanie sal, porządek podczas przerw międzywykładowych, gry i t. p.) oraz przy prowadzeniu różnych kółek, klubów, teatrów, bibljotek. Samorząd ten obejmuje bądź poszczególne tylko klasy, bądź też szkołę jako jedną całość.

*

Również i formy uczniowskiej spółdzielczości, odmienne nieco od powyższych form uczniowskiego samorządu administracyjnego, wykazują duże zróżniczkowanie.

Spółdzielnie uczniowskie są samorządem gospodarczym. Najciekawsze jego formy spotykamy we Francji, gdzie występuje on w postaci zbliżonej do kooperatyw pracy.

Ponieważ ten typ spółdzielczości najbardziej nas interesuje, wymieńmy dla orjentacji kilka rodzajów aktywności gospodarczej uczniów francuskich. Widzimy tu między innemi kooperatywy w dziedzinie budowy prostych aparatów i instalacyj; hodowli królików, pszczół, ślimaków, jedwabników; uprawy jarzyn, kwiatów i ziół leczniczych; zbierania starych papierów, odpadków metalowych, gałganów; wyrabiania zabawek, oprawiania w ramy ilustracyj; koronkarstwa, haftu, koszykarstwa i tkactwa.

W latach 1932 — 33 młodzi spółdzielcy francuscy, zrzeszeni w 10.576 kooperatywach uczniowskich, zarządzali pomyślnie majątkiem, wysokość którego wynosiła ponad 10 miljonów franków.

III.

Wprowadzanie samorządowo - spółdzielczych sposobów wychowawczych powinno odbywać się stopniowo.

Nadanie pełnego samorządu ze wszystkiemi jego organami bez poprzedniego odpowiedniego przygotowania młodzieży często kończyło się niepowodzeniem (Czechosłowacja, Prusy), gdyż pozostawał on formą bez treści.

W jednej z polskich szkół gimnazjalnych samorząd młodzieży przejmował w swoje ręce różne gałęzie pracy i rozmaite dziedziny życia szkolnego w następującej kolejności: porządek w klasie, nadzór nad sprzętem szkolnym, ściąganie składek, organizacja bibljoteki, samopomoc w nauce, zdobienie sal szkolnych, likwidowanie arbitrażowe sporów między uczniami, karność, organizacja wycieczek i zebrań towarzyskich, opracowywanie statutu i regulaminów.

*

Wiekiem najbardziej odpowiednim dla prac samorządowych młodzieży wydaje się być okres od 11-go do 13-go i od 15-go do 18-go roku życia.

Tak dziewczęta, jak i chłopcy ustosunkowują się do nowego systemu z równym zapałem. Chłopcy są lepszymi organizatorami, dziewczęta sprawniej wywiązują się ze swych czynności.

W klasach koedukacyjnych stwierdzono, że chłopcy stawali się grzeczniejszymi, bardziej rycerskimi, lepszymi towarzyszami. Powstawała wśród nich szlachetna rywalizacja.

*

Organizacja samorządu administracyjnego wygląda w najogólniejszym skrócie w ten przeważnie sposób:

Każda klasa wybiera swego **delegata** na okres od 6 do 12 miesięcy. (We francuskich kooperatywach uczniowskich władze są

wybierane co miesiąc). Zmiana zbyt częsta lub zbyt rzadka na stanowisku delegata jest niewskazana.

Delegaci 3 — 4-ch klas wyższych tworzą **komitet**, reprezentujący całą szkołę wobec ciała nauczycielskiego. W skład komitetu często wchodzą jeszcze **redaktor gazetki szkolnej** oraz **prezesi** poszczególnych stowarzyszeń uczniowskich.

Zebrania ogólne młodzieży w szkole odbywają się raz na miesiąc. W wolnej dyskusji omawiane są na nich wszystkie sprawy życia szkolnego. Ta bezpośrednia wymiana myśli ułatwia nauczycielstwu lepsze poznanie uczniów, a tym ostatnim — poznanie się wzajemne.

Komitet jest zależny od zebrania ogólnego. Jest on czynnikiem wzmacniającym zaufanie pomiędzy ogółem uczniowskim a nauczycielstwem w szkole.

*

Stwierdzono, że młodzież umie trafnie wybrać swego delegata — czyniąc to chętnie, z wielkiem przejęciem i rozwagą, przyczem delegat prawie nigdy nie sprawia zawodu swoim wyborcom.

Stwierdzono dalej, że samorząd jest systemem, który umożliwia i ułatwia ujawnianie się prawdziwych, urodzonych wodzów, a zarazem wyrabia i wychowuje dobrych zwykłych przodowników.

*

Inteligencja ucznia jest, oczywiście, czynnikiem pozytywnym i ważnym w rozwoju samorządu. Ale nie wyłącznym.

Starsza młodzież najczęściej wymaga od swoich przywódców przedewszystkiem szczerości i uczciwości, stawiając na dalszym planie inteligencję.

Dziewczęta inteligentniejsze wykazują niejednokrotnie nonszalancję i bywają czasem w samorządzie czynnikiem destrukcyjnym. U dziewcząt w samorządzie szkolnym większą rolę od inteligencji grają: charakter, silna indywidualność, uparta wola, zaradność i temperament.

*

Znaczniejszy wpływ na samorząd szkolny wywierają cechy indywidualne i typ psychiczny poszczególnych dzieci aniżeli środowisko społeczne.

Wydaje się przecież naogół, że samorząd ma większe szanse pomyślnego rozwoju w środowisku mniejwięcej jednolitem pod względem socjalnym, narodowym i religijnym.

Jest rzeczą ważną, że stwierdzono wpływ samorządu na złagodzenie różnic społecznych wśród dzieci.

*

Sukces samorządu uczniowskiego jest zależny w bardzo znacznym stopniu od postawy nauczyciela - kierownika i jego przygotowania specjalnego.

Są tu potrzebne jednostki szczerze oddane sprawie samorządu, wytrwałe i cierpliwe w swych poczynaniach, znające dobrze duszę młodzieży, posiadające zdolności organizacyjne i wyczuwające właściwości specyficzne życia zbiorowego.

W przeciwnym razie samorząd może się stać jedynie formą, pozbawioną treści i życia, prowadząc niekiedy do poważnych błędów, rozczarowań i obojętności, zamiast — do radosnej aktywności i doskonalenia młodzieży.

IV.

Zorganizowanie szkolnego życia uczniowskiego na zasadzie samorządu stwarza pomyślną atmosferę wychowawczą, wywierającą pozytywny wpływ na kształtowanie moralnej postawy młodych istot, wywołując i pogłębiając w nich szereg cech dodatnich.

Widzimy więc wzrost poczucia odpowiedzialności osobistej obok lepszego uświadomienia obowiązku względem zbiorowości. Zrozumienie znaczenia i potrzeby wzajemnej pomocy, przejawiającej się zwłaszcza przy odrabianiu lekcyj. Wzrost samoopanowania, a co zatem idzie, samodyscypliny, zwłaszcza u osób, sprawujących różne czynności w samorządzie. (Niejednokrotnie niesforne jednostki z chwilą objęcia stanowiska, będącego wyrazem władzy i autorytetu, stawały się gorliwymi propagatorami porządku). Wyrabianie się i krzepnięcie woli oraz niezależności sądu i postawy w życiu zbiorowem.

Dalej — samorząd uczniowski zwiększa wśród młodzieży poczucie sprawiedliwości i wdraża do zbiorowego reagowania w sposób pozytywny na wszelkie objawy niesprawiedliwości i krzywdy.

*

Dodatni wpływ samorządu daje się zauważyć również i w dziedzinie intelektualnej.

Nierzadko postępy ucznia w nauce są w dużym stopniu następstwem całego szeregu obudzonych i wzmożonych przez samorząd impulsów, płynących ze zwiększonej inicjatywy, wzajemnej pomocy, zaostrzonej obserwacji zjawisk życia zbiorowego i ich głębszego analizowania.

Samorząd sprzyja również powstawaniu wśród młodzieży wielorakich zainteresowań, które się przejawiają między innemi w organizowaniu przeróżnych kółek i klubów uczniowskich o celach i zadaniach najrozmaitszych. Kółka takie przyczyniają się znakomicie do samokształcenia młodzieży.

W systemie samorządowym młodzi obywatele wyrabiają się społecznie, pod warunkiem, że ramy statutowe samorządu są dostosowane do potrzeb, zadań i poziomu uczniów, a nie wynikają ze ślepego kopjowania wzorów, zapożyczonych ze stowarzyszeń, istniejących wśród dorosłych.

Najlepiej, jeśli młodzież sama bierze udział w układaniu praw dla siebie, które w takich wypadkach są przez nią szanowane z większą świadomością.

Młodzież w usamorządowionej szkole tworzy swoistą społeczność, w ramach której młodociani obywatele uczą się działać i rozwiązywać rzeczywiste życiowe sytuacje, dobrowolnie podporządkowując się wydanym przez siebie prawom.

Samorząd, umiejętnie i właściwie wprowadzony, podnosi zdolności organizacyjne, wpaja ducha solidarności i odpowiedzialności zbiorowej obok współpracy i karności dobrowolnej oraz przyspasabia do przyszłego życia obywatelskiego.

W takich warunkach wytwarza się atmosfera, sprzyjająca kształceniu charakterów.

V.

Jednym z ciekawych problemów w życiu samorządu szkolnego jest sprawa sankcyj.

Wydają się one nieuniknionemi, chociaż są głosy, że nie należy aplikować żadnych „sankcyj karnych", które powinien zastąpić wychowawczy wpływ współdziałania.

Samorząd uczniowski w swym systemie wychowawczym wykazuje wyraźną tendencję do stosowania właściwych jego charakterowi „sankcyj" pozytywnych, a nie negatywnych. „Sankcje" pozytywne, jako zachęcające, są uważane za skuteczniejsze. Są one rozmaite, — jak pochwała publiczna, wpisanie na tablicę honorową lub do „Księgi Złotej", nagroda książkowa, specjalna odznaka i t. p.

*

Sądy koleżeńskie, któreby wymierzały karę za przewinienia, w samorządach uczniowskich prawie że nie istnieją. Prawo wymierzania kar należy niemal wyłącznie do nauczyciela.

Niekiedy tylko uczniowie orzekają o stopniu przewinienia, a nauczyciel stosuje wymiar kary.

W sądach uczniowskich, o ile one wogóle działają, nauczycielstwo powinno brać udział w tej czy innej formie.

VI.

Ujemne skutki, zresztą nieliczne, które mogłyby być wywołane przez samorząd w postaci obudzenia nadmiernej żądzy władzy, zwalczających się grup lub koteryj, wybujałego gadulstwa,— dadzą się zawsze z łatwością uniknąć, o ile samorząd jest stosowany i rozwija się pod okiem doświadczonego nauczyciela-wychowawcy.

Na zakończenie niech nam wolno będzie uzupełnić te wywody o samorządzie szkolnym trafną opinją **Jean Piaget'a,** dyrektora Międzynarodowego Biura Wychowania, że:

„...wśród licznych przyczyn nierównowagi społecznej jest jedna, która może pozostawać ukrytą w normalnych czasach, lecz która dołącza się do innych w chwilach krytycznych, — jest nią **antagonizm kolejno następujących po sobie pokoleń.**

„Samorząd, przyzwyczajając najpierw dziecko do współpracy, zastępującej bezwzględny posłuch, z osobą dorosłą, a później nadając młodzieży coraz to rozleglejszą władzę, — zmniejsza ten antagonizm, nie zaogniając go.

„Podczas gdy przymus i wymuszona uległość są zarzewiem możliwego buntu, współpraca z osobą dorosłą i samowychowanie młodzieży umożliwiają stopniową penetrację dorastających pokoleń w ramy ułożone przez dorosłych, a zwłaszcza przekazywanie normalne — z pokolenia na pokolenie — licznych wartości, składających się na dziedzictwo społeczne.

„Otóż, ta ciągłość ducha i struktury jest celem każdego wychowania obywatelskiego, niezależnie od politycznego ukształtowania dorosłego społeczeństwa. Dlatego też system samorządu może oddać wszystkim wielkie usługi".

*

Jeśli do całokształtu powyższych rozważań dodamy wreszcie, że nauczycielstwo w wielkiej swej części uważa, iż ukoronowaniem samorządu uczniowskiego powinna być spółdzielczość szkolna, która w postaci zbliżonej do uczniowskich kooperatyw pracy tak pięknie rozwinęła się we Francji, to nasuwa się wniosek, że droga samorządu spółdzielczego w drużynach junackich jest jedynie właściwą w dzisiejszym układzie stosunków i tendencyj społeczno-ustrojowych.

Należy więc życzyć, by ten kierunek wychowania młodzieży na odcinku junactwa został pogłębiony i rozszerzony, by liczne zastępy junaków zdobywały w swych drużynach gruntowne przygotowanie ideowe i praktyczne do roli światłych i zaradnych obywateli - spółdzielców, budujących gmach nowej i szczęśliwej Rzeczypospolitej.

Z Tow. Popierania Kooperacji Pracy

Wznowienie sezonu odczytowego

W dniu 9 października odbyło się w Towarzystwie Popierania Kooperacji Pracy pierwsze po przerwie wakacyjnej zebranie odczytowo-dyskusyjnej na temat: Szkolnictwo zawodowe a spółdzielczość pracy.

Dyskusję zagaił p. **Franciszek Dąbrowski**, dyrektor szkoły spółdzielczej im. Mielczarskiego, który w przemówieniu swem rozwinął szerzej myśli, wypowiedziane już przez niego w wywiadzie, zamieszczonym w num. 6-tym naszego pisma.

W dyskusji zabrało głos kilka osób. — **P. Jan Wolski** wskazał na rolę młodzieży w ruchu spółdzielczym, podkreślił wielkie znaczenie dla ruchu przygotowania młodzieży na ławie szkolnej do spółdzielczości i wysunął postulat współpracy nauczycielstwa z naszem Towarzystwem. Wreszcie zwrócił uwagę na specjalne zagadnienie spółdzielczości absolwentów szkół zawodowych.

Red. Adam Uziembło mówił o konieczności wysuwania w propagandzie kooperacji wśród młodzieży obok korzyści osobistych i materjalnych — przedewszystkiem wielkich celów ideowych, w służbie których młodzież znajdowałaby szlachetne ujście dla swojej energji.

P. Leonard Wierzbicki wskazał na charakter społeczny spółdzielczości pracy, związanej ściśle z dążeniami emancypacyjnemi klasy najemników. Młodzież w swojej pracy spółdzielczej musi się przysposobić do aktywnej roli zaradnych twórców lepszej i sprawiedliwszej przyszłości.

Dr. Helena Waniczek, wizytatorka szkół zawodowych, wypowiedziała się przeciw przeciążaniu młodzieży jeszcze jednym przedmiotem szkolnym, jakim byłyby obowiązkowe wykłady ze spółdzielczości pracy. Natomiast uważa za możliwe, pożądane i nawet konieczne przepojenie całej atmosfery szkolnej duchem spółdzielczym i nastawianie zarówno akcji nauczania jak i wychowawstwa w kierunku przysposobienia młodzieży do zaradności spółdzielczej na polu kooperacji pracy.

Red. Koecher zwrócił uwagę, że najwłaściwszą metodą zainteresowania i wciągania młodzieży do spółdzielczości — jest traktowanie tej spółdzielczości nie jako ciężkiej obowiązkowej pracy, lecz jako radosnego wyżycia się młodzieży.

Na zakończenie — na wniosek przewodniczącego zebrania **prof. Franciszka Zawadzkiego** uchwalono odbyć w Towarzystwie jeszcze jedno zebranie dyskusyjne, poświęcone dokładnemu omówieniu możliwości i sposobów jak najgłębszego i najwszechstronniejszego zaszczepiania idei spółdzielczości pracy w szkolnictwie naszem.

W tym numerze z braku miejsca wyjątkowo nie podajemy wiadomości zagranicznych.

Prenumerata: roczna — zł. 10.—, półroczna — zł. 6—, kwartalna — zł. 3.—
Pojedyńczy numer bez przesyłki 1 złoty.

Wydawca: **Marja Sierakowska** w imieniu Towarzystwa Popierania Kooperacji Pracy

Redaktor: **Jan Wolski**

Drukarnia Artystyczna, Warszawa, Nowy Świat 47, telefon: 635-80 i 635-83.